

### СФЕРА ДІЇ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ СУБ'ЄКТНОЇ СКЛАДОВОЇ

Як свідчить практика, в діяльності профспілок існує велика кількість проблем. За даними соціологічних досліджень, це пов'язано з тим, що, по-перше, у свідомості громадян вони асоціюються з радянськими, чия роль зводилася до формального представництва інтересів працівників і які завжди стояли на позиціях неконфронтації з керівними органами. Про наявність такої проблеми свідчать дані Інституту соціології НАН України: наприклад, кількість тих, хто в цілому чи частково довіряє профспілкам, у 2000 р. становила всього 12–13 % [1]. За результатами разового опитування соціологічною службою Українського центру економічних і політичних досліджень ім. А. Разумкова, в червні 2001 р. рівень довіри до профспілок становив 28,2 %, опитування 8200 чоловік у межах проекту Міжнародної організації праці «Соціальна захищеність населення» зафіксувало позитивне ставлення до профспілок у 40 % респондентів [2].

Водночас понад 80 % респондентів на питання, чи потрібні профспілки Україні, — дали позитивну відповідь [3], 98 % підкреслили, що не знають інших організацій, крім профспілок, що захищають їх трудові інтереси [4].

З огляду на це можна зробити висновок, що профспілки України ще не виявили свого потенціалу й можливостей у захисті інтересів працівників.

Ситуація, що склалася у сфері діяльності профспілок, потребує ґрунтовних наукових розробок з метою підвищення ролі

профспілок і довіри до них у суспільстві. Хоча сьогодні законодавча база діяльності профспілок перебуває не стільки в стадії розробки (сьогодні прийнято достатньо нормативних документів, які регламентують діяльність профспілок), скільки в приведенні у відповідність до сучасних вимог захисту прав особи. За матеріалами досліджень Міжнародної організації праці «Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку і перспективи» [5], можна зробити висновок, що законодавство про профспілки систематизоване і необхідна тільки більш чітка регламентація його застосування на практиці.

У контексті вищезазначеного особливої важливості набуває проблема окреслення та зазначення сфери дії колективного договору від суто тарифного договору до «малої конституції підприємства».

Теоретичною основою дослідження стали праці М. Г. Александрова, К. С. Батигіна, В. М. Догадова, Н. Б. Болотіної, В. А. Васильєва, В. С. Венедиктова, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, Б. Н. Жаркова, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, С. О. Іванова, М. В. Лушникової, І. Я. Кисельова, З. Я. Козак, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, І. О. Лосиці, А. Р. Мацюка, О. М. Мовчана, Г. К. Москаленка, О. М. Обушенка, Г. В. Осового, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Г. Ю. Семигіна, З. К. Симорота, В. М. Скобелкіна, В. І. Смолярчука, О. В. Смирнова, І. О. Снігирьової, Т. А. Сошникової, Г. О. Стоян, В. М. Тол-

кунової, Н. М. Хуторян, А. І. Цепіна, Г. І. Чанишевої, В. А. Чибісова, В. І. Щербини та ін.

Стаття 18 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України регламентує сферу дії колективних договорів так: «Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов’язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації» [6]. Розмежування сфери дії колективного договору, а саме поділ інтересів працівників на колективні та індивідуальні, окреслено у ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об’єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами» [7]. Більшість оприлюднених коментарів чинного КЗпП України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не розкривають цієї важливої теоретичної і практичної юридичної проблеми, тому сторони соціального партнерства здійснюють на практиці різні механізми поширення умов колективного договору на всіх працівників підприємств і організацій.

Наприклад, деякі з російських фахівців трудового права розуміють під нормами ст. 43 Трудового кодексу РФ («дія колективного договору поширюється на всіх працівників даної організації») автоматичне поширення його дії на всіх працівників цієї організації «незалежно від їх волевиявлення» [8].

Буквальне тлумачення наведених норм щодо прав профспілок та їх об’єднань представляти й захищати права та інтереси членів профспілки дозволяє зробити висновок про те, що умови колективного

договору повинні поширюватися на всіх працівників організації. Разом із тим, у чинному законодавстві явно не визначений механізм такого поширення.

Фахівці, котрі тлумачать ці норми як «автоматичне» поширення колективного договору на всіх працівників цієї організації незалежно від їх членства в профспілках, волевиявлення з приводу передачі повноважень на ведення переговорів з укладення колективної угоди або договору від їх імені, виходять лише з того, що колективний договір установлює тільки додаткові пільги, в яких зацікавлені всі працівники організації. Разом із тим, не враховується той факт, що одночасно із зазначеними нормами і зобов’язаннями колективний договір може встановлювати й обмеження, наприклад, на підвищення тарифних ставок, на співвідношення рівня середньої заробітної плати працівників [9]. Наведені обмеження, які можуть бути занесені в розділи колективного договору, можуть не влаштовувати працівників, котрі не є членами профспілки і не вповноважили профспілковий комітет укладати від їх імені колективний договір. З огляду на це такі працівники мають процесуальний статус третіх осіб, які не беруть участь у договірному процесі і не передавали повноваження профспілці на укладення договору.

Водночас для того, щоб з’ясувати реальний зміст механізму поширення колективного договору на всіх працівників організації, необхідно звернутися до норм трудового права, що стосуються безпосередньо питань представництва інтересів сторін у відносинах соціального партнерства.

До основних принципів трудового права належить соціальне партнерство, що включає право на участь працівників, роботодавців, їх об’єднань у договірному регулюванні праці. Серед основних принципів соціального партнерства встановлені принципи повноважень, якими наділяються представники сторін, добровільності прийняття сторонами на себе зобов’язань і відповідальності сторін, їх

представників за невиконання з їх вини колективних договорів [5]. Чинні норми трудового та «профспілкового законодавства» в імперативному порядку закріплюють те, що працівники як сторона соціального партнерства можуть виступати тільки в особі уповноважених у встановленому порядку представників [10].

КЗпП України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачають право кожного працівника на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів через своїх представників.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що представники сторін, які беруть участь у переговорах, мають право представляти тільки інтереси осіб, котрі вповноважили їх (профспілку або роботодавця), і повинні мати певні письмові документи, що підтверджують цей факт [11].

Важливим є те, що українське трудове законодавство передбачає певний правовий механізм, який дозволяє кожній особі реалізувати своє право на участь у відносинах соціального партнерства.

Наприклад, якщо працівник є членом профспілки, то профспілкові організації і профспілкові органи представляють і захищають його права й інтереси відповідно до ст. 36 Конституції України, яка визнає право кожного працівника на об'єднання в профспілку з метою захисту своїх власних інтересів. Ці конституційні норми більш детально розкриваються в спеціальному «профспілковому законодавстві».

Треба також зазначити, що компетенція профспілкових органів з представництва конкретних прав та інтересів працівників у процесі здійснення трудових обов'язків закріплюється самими профспілками в корпоративних актах – Статуті профспілки, Регламенті роботи профспілкового комітету підприємства, Правилах внутрішнього трудового розпорядку та Статуті господарського товариства. У цьому випадку ніяких спеціальних документів, що підтверджують факт передання повноважень членами профспілки цієї організації

на ведення колективних переговорів і укладення від їх імені колективного договору або угоди, не потрібно.

Виходячи з цього, слід звернути увагу на те, що на практиці існують такі випадки, коли працівник не є членом профспілки, але бажає, щоб профспілка представляла його інтереси при проведенні колективних переговорів та укладенні колективного договору. У такому разі закріплюється його право на передачу цих повноважень профспілкової організації на підставі особистої заяви. Водночас законодавство передбачає право профспілок представляти і захищати права й інтереси працівників незалежно від членства в профспілках у сфері колективних прав та інтересів. Оскільки працівник має право вповноважити профспілкову організацію представляти його права та інтереси у відносинах соціального партнерства, а вона, у свою чергу, має право, але не обов'язок представляти працівника. Ці взаємоспрямовані права повинні бути погоджені відповідним чином.

У теорії права давно використовується механізм договірного регулювання, за допомогою якого здійснюється вищезазначене узгодження: сторони в договорі встановлюють умови і порядок, на яких вони домовляються про реалізацію своїх прав та обов'язків, виконання котрих покладають на себе.

Проте мають місце випадки, де працівник з різних поглядів не бере участі в колективно-договірному регулюванні трудових відносин. Наприклад, на багатьох підприємствах гірничо-металургійного комплексу України з'явилися групи громадян, які відмовляються реєструватися в органах податкової інспекції, не беруть участі у виборах до органів державної влади, не вступають до профспілки за релігійними переконаннями. У цьому разі працівникові підприємства не може законодавчо надаватися обов'язок колективного вирішення питань у сфері праці. Таким чином, працівник, котрий не вповноважив жоден орган представляти його ін-

тереси, тим самим реалізує своє право на індивідуально-договірне регулювання своїх відносин із роботодавцем. Колективний договір, будучи правовим актом, не є публічно правовим документом, і його юридичні зобов'язання виникають лише через юридичну обов'язковість колективного договору саме як договору в загальноправовому змісті [12]. Тому основним принципом соціального партнерства є добровільність покладання сторонами на себе зобов'язань. З огляду на це можна зробити висновок, що ніхто не може бути примушений до виконання зобов'язань, які брали на себе треті сторони, і тому працівник не може нести відповідальність за колективним договором, якщо він жодним чином не вповноважував соціальних партнерів, які підписували цей правовий акт.

У такому ж становищі перебувають роботодавці, які брали участь у колективних переговорах, якщо вони є учасниками об'єднання роботодавців, котрі підписали колективний договір (аналогія з членами профспілки, на яких поширюється дія зазначеної угоди з огляду на те, що вони є учасниками даного господарського товариства). Роботодавці, котрі не брали участі в укладенні угоди або договору, також мають право приєднатися до нього за власною ініціативою вже після його підписання (аналогія з працівниками, які не є членами профспілки, але вони виявили бажання приєднатися до колективного дого-

вору, укладеного профспілкою як представницьким органом).

Для повноти дослідження загальної проблеми можна звернутися до теоретичного та практичного досвіду Російської Федерації, де Трудовий кодекс діє з 2001 р.

Наприклад, при розгляді й аналізі поставленої в дослідженні проблеми дискусійним є питання поширення колективних договорів і угод – на всіх працюючих або тільки на членів профспілки. Наприклад, територіальні угоди в Самарській області поширюються тільки на членів профспілки, у Тюменській області колективні договори поширюються не тільки на членів профспілки, але й на працівників, які не входять до її складу, але щомісяця підтримують профорганізацію коштами в розмірі 1 % від заробітної плати [13].

З огляду на це можна зробити **висновок**, що «всеохоплюючий колективний договір» нічого, крім споживчих настроїв, у працівників не формує, адже всі колективно-договірні блага дістаються їм буквально задарма – за рахунок тих, хто так чи інакше підтримує профспілку матеріально.

Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення подальшого розвитку соціально-партнерських угод, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері.

## Література

1. Українське суспільство: десять років незалежності (соціологічний моніторинг та коментар науковців) / [за ред. В. М. Ворони, М. О. Шульги]. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2001. – С. 579–582.
2. Аналітичний звіт Центру соціальних експертиз Інституту соціології НАН України за результатами комплексного дослідження правових і практичних рамок діяльності профспілок, організацій роботодавців, сучасного стану ведення колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів / МБП, проект технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці», 2002. – 69 с.
3. Профспілковий рух в Україні: стан, проблеми, перспективи (аналіт. доп. Укр. центру екон. політ. дослідж. ім. О. Разумкова // Національна безпека і оборона. – 2001. – № 8. – 80 с.
4. Осовий Г. В. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку / Г. В. Осовий // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С. 18–26.
5. Соціально-трудова відносина в Україні: тенденції розвитку та перспективи. – К. : Міленіум, 2003. – С. 30.

6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид., доп. та перероб. – К. : А.С.К., 2000. – С. 38.
7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України // Урядовий кур'єр. – 1999. – № 187. – 06 жовтня.
8. Трудовое право России : учеб. для вузов / [отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский]. – М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – С. 21.
9. Сенников Н. М. О правовом механизме распространения условий коллективного договора на всех работников организации / Н. М. Сенников // Солидарность. – 2003. – № 10.
10. Шемшученко Ю. Людина і реформування адміністративного права / Ю. Шемшученко, В. Авер'янов // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 53. – С. 16.
11. Алексеев С. С. Пробелы в праве и пути их преодоления / С. С. Алексеев // Советское государство и право. – 1978. – № 7. – С. 40–48.
12. Керимов Д. А. Философские проблемы права / Керимов Д. А. – М. : Мысль, 1972. – 470 с.
13. Трудовому Кодексу России два года // Профсоюзы. – 2004. – № 5. – С. 22.

*Надійшла до редколегії 18.06.2009*

### **Анотації**

У статті розглядаються актуальні проблеми окреслення та зазначення сфери дії колективного договору від суто тарифного договору до «малої конституції підприємства» в контексті реалізації принципу універсальності впливу вказаної трудової угоди.

В статье рассматриваются актуальные проблемы определения сферы действия коллективного договора от тарифного договора до «малой конституции предприятия» в контексте реализации принципа универсальности влияния этого трудового соглашения.

In article actual problems of definition of sphere of action of the collective agreement from the tariff contract to «the small constitution of the enterprise» which are caused realisations of a principle of universality of influence of this labour agreement are considered.

---

УДК 349.22(477)

**О. В. ЧОРНОУС,**

*викладач кафедри трудового, земельного та екологічного права  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

### **ОБМЕЖЕННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА СЛУЖБУ ЖІНОК В ОРГАНИ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

---

Норми статті 32 Конституції України прямо забороняють втручання в особисте і сімейне життя громадян. У свою чергу, Кодекс законів про працю України встановлює загальні правила прийому на роботу, а такі спеціальні нормативно-правові акти, як Закон України «Про державну службу», Закон України «Про міліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ та інші конкретизують правила прийому для жінок при прийнятті та оформленні на посади в державній службі, кількість яких останнім

часом значно зросла, встановлюючи цілий ряд вимог та обмежень.

Вагомий внесок у розробку теоретико-правових питань, пов'язаних із проблематикою обмежень свободи праці при прийнятті на державну службу зробили українські та російські фахівці: Л. Ю. Бугров, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, О. В. Кузніченко, О. В. Лавриненко, А. В. Малько, О. Ю. Оболенський, Ю. М. Стариков та ін. Проте ряд актуальних і практично значущих проблем, які стосуються правових обмежень, що встановлюються при прийнятті на службу в органи внут-